E-ISSN: 2717-4581 | P-ISSN: 2783-1345

Innovation Management and Operational Strategies

www.journal-imos.ir

Inov. Manage. Oper. Stra. Vol. 3, No. 4 (2022) 423–436.



Paper Type: Original Article

Investigating the Relationship between Organizational Commitment and Climate with Public Health (Case Study: Physical Education Teachers in Kermanshah Province)

Mohammad Saeid Kiani[1,*], Leila Nazari[2]

[1] *Department of Sports Management, Kermanshah Branch, Islamic Azad university, Kermanshah, Iran; mohammadsaeidkiani@gmail.com.*

[2] *Department of Sports Management, Kurdistan University, Sanandaj, Iran; leilanazari2020@gmail.com.*

Citation:

Kiani, M. S., & Nazari, L. (2022). Investigating the relationship between organizational commitment and climate with public health (case study: physical education teachers in Kermanshah province). *Innovation management and operational strategies*, *3*(4), 423-436.

Received: 12/02/2022 Reviewed: 16/03/2022 Revised: 09/04/2022 Accepted: 15/05/2022

Abstract

Purpose: Appropriate organizational climate can be effective in motivating and improving the morale and participation of people in their decisions and creativity and innovation and can be considered as a source in ensuring the mental health of employees. However, inappropriate atmosphere can also be a major source of stress. The purpose of this study was to investigate the relationship between organizational commitment and organizational climate with the general health of physical education teachers in Kermanshah province.
Methodology: The statistical population of the present study was 1200 physical education teachers in Kermanshah province, which according to Morgan table, 291 people were selected as a sample through systematic random sampling. To measure the variables, four questionnaires of demographic characteristics, Mir and Allen questionnaire (1996), questionnaire (OCDQ-RS) and Goldberg and Hiller questionnaire (2012) were used. Formal and content validity were confirmed by opinion polls from related professors and the reliability of the questionnaires was reported to be 0.79, 0.87 and 0.79 using Cronbach's alpha. Descriptive statistics methods were used to describe the variables and inferential statistics were used to test the research hypotheses at a significance level of $\alpha \leq 0$ 0.05.
Findings: The results showed that there was a significant difference between the dimensions of organizational commitment (P=0.008), organizational climate (P=0.001) and general health (P=0.001) of teachers. There was a significant difference between organizational commitment and different levels of public health (P=0.024), but no significant difference was observed between organizational climate and different levels of public health (P=0.152).
Originality/Value: It is noteworthy that the physical education sector of the category of education needs specialized and capable people in the field of physical education to be able to put their knowledge to the stage of application, no matter the organizational climate and organizational commitment. If physical education teachers are in better condition, they will have more general health and can be more motivated to move towards the goals of the organization.

Keywords: Organizational atmosphere, Physical education teachers, General health.

Corresponding Author: mohammadsaeidkiani@gmail.com

http://dorl.net/dor/20.1001.1.27831345.1401.3.4.4.3
https://doi.org/10.22105/imos.2022.329444.1211

Innovation Management & Operational Strategies

مدیریت نوآوری و راهبردهای عملیاتی

دوره ۳، شماره (۴)، (۱۴۰۱)، ۴۳۶-۴۲۳

www.journal-imos.ir

نوع مقاله: پژوهشی

رابطه بین تعهد سازمانی و جو سازمانی با سلامت عمومی (مطالعه موردی معلمان تربیت بدنی استان کرمانشاه)

محمد سعید کیانی[1,*]، لیلا نظری[2]

[1]گروه مدیریت ورزشی، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران.

[2]گروه مدیریت ورزشی، دانشگاه کردستان، سنندج، ایران.

چکیده

هدف: جو سازمانی مناسب می‌تواند در انگیزش و بهبود روحیه و مشارکت افراد در تصمیم‌گیری‌ها و خلاقیت و نوآوری آنان موثر بوده و به‌عنوان یك منبع در تامین سلامت روانی كاركنان به‌حساب آید، باوجوداین جوسازی نامناسب می‌تواند منبع عمده فشار روانی نیز باشد. هدف از این پژوهش، بررسی رابطه بین تعهد سازمانی و جو سازمانی با سلامت عمومی معلمان تربیت‌بدنی استان کرمانشاه بود.

روش‌شناسی پژوهش: جامعه آماری پژوهش حاضر ۱۲۰۰ نفر از معلمان تربیت‌بدنی استان کرمانشاه بودند که بر اساس جدول مورگان ۲۹۱ نفر به‌صورت نمونه‌گیری تصادفی سیستماتیک به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. جهت اندازه‌گیری متغیرها، از چهار پرسشنامه مشخصات فردی، پرسشنامه آلن و میر[1] (۱۹۹۶)، پرسشنامه (*OCDQ-RS*) و پرسشنامه گلدبرگ و هیلر (۲۰۱۲) استفاده شد. روایی صوری و محتوایی با نظرخواهی از اساتید مرتبط مورد تایید قرار گرفت و پایایی پرسشنامه‌ها با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۷۹، ۰/۸۷ و ۰/۷۹ گزارش شد. از روش‌های آمار توصیفی برای توصیف متغیرها و از آمار استنباطی برای آزمون فرضیه‌های تحقیق در سطح معناداری $\alpha \leq 0.05$ استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج نشان داد بین ابعاد تعهد سازمانی ($P = 0.008$)، جو سازمانی ($P = 0.001$) و سلامت عمومی ($P = 0.001$) معلمان تفاوت معناداری وجود دارد. بین تعهد سازمانی با سطوح مختلف سلامت عمومی تفاوت معناداری مشاهده شد ($P = 0.024$)، اما بین جو سازمانی با سطوح مختلف سلامت عمومی تفاوت معناداری مشاهده نشد ($P = 0.152$).

اصالت/ارزش افزوده علمی: قابل‌ذکر است که بخش تربیت‌بدنی از مقوله تعلیم و تربیت نیازمند افراد متخصص و توانمند در رشته تربیت‌بدنی است تا بتوانند آموخته‌های خود را به مرحله بهره‌برداری دربیاورند، هراندازه جو سازمانی و تعهد سازمانی در بین معلمان تربیت‌بدنی در شرایط بهتری باشد، آن‌ها سلامت عمومی بیشتری خواهند داشت و می‌توانند باانگیزه بیشتر به سمت هدف‌های سازمان مربوطه گام بردارند.

کلیدواژه‌ها: جو سازمانی، معلمان تربیت‌بدنی، سلامت عمومی.

۱- مقدمه

کارکنان ارزشمندترین دارایی ما هستند (ابوالعلایی[2]، ۲۰۰۶). نیروی انسانی است که با برخورد مناسب می‌تواند مثبت و در جهت اهداف سازمان و یا در صورت عدم هدایت، در خلاف جهت اهداف سازمان گام بردارد. ازاین‌رو شناخت رفتار نیروی انسانی در مدیریت اهمیت ویژه‌ای دارد (عباس زادگان[3]، ۲۰۱۰). در جامعه امروز بسیاری از فعالیت‌های اساسی و حیاتی موردنیاز جامعه را سازمان‌های گوناگون انجام

---

[1] Allen and Meyer

[2] Abolalaei

[3] Abaszadegan

* نویسنده مسئول

mohammadsaeidkiani@gmail.com

http://dorl.net/dor/20.1001.1.27831345.1401.3.4.4.3

می‌دهند، بنابراین می‌توانیم جامعه امروز را جامعه سازمانی بنامیم. در این گستره سازمان‌های آموزشی از اولویت برخوردارند و معلم نقش حیاتی در ایفای رسالت این‌گونه سازمان‌ها بر عهده دارد. عامل مهم آموزش در سازمان‌های آموزشی که مستقیما درراه برآورده کردن هدف می‌کوشند، معلمان هستند. آن‌ها هماهنگ‌کننده ارتباطات در میان دانش‌آموزان هستند تا درجهت تحقق هدف‌های تعلیم و تربیت زمینه مساعدی فراهم شود. مساعد ساختن محیط تربیتی، مرهون ایجاد شرایطی است که معلم را به کار خود دلگرم کند و در حمایت از او موثر باشد. یکی از متغیرهای که می‌تواند در تحقق اهداف سازمان نقش اساسی ایفا کند تعهد سازمانی است. تعهد سازمانی را می‌توان به‌طور ساده اعتقاد به ارزش‌ها و اهداف سازمان، احساس وفاداری به سازمان، التزام اخلاقی، تمایل قلبی و احساس نیاز به ماندن در سازمان تعریف کرد (مولایی[1]، ۲۰۰۶) و یکی از ابعاد نگرش افراد در سازمان‌ها و شاخص وفاداری به سازمان است و این‌که فرد، سازمان مربوطه را چقدر معرف خود می‌داند و یا چقدر به وجود چنین سازمانی به خود می‌بالد (صباغیان راد و همکاران[2]، ۲۰۲۱). در سال‌های اخیر تعهد سازمانی بخش مهم مطالعات سازمانی و کانون مطالعات بوده است؛ زیرا ارتباط آن بازندگی سازمان اثبات‌شده است و پژوهش‌ها نشان داده است که تعهد کارکنان یک نیروی قوی و موثر در موفقیت سازمان‌هاست. تعهد سازمانی یک نگرش درباره‌ی وفاداری کارکنان به سازمان و یک فرایند مستمر است که به‌واسطه مشارکت افراد در تصمیمات سازمانی، توجه به افراد سازمان و موفقیت و رفاه سازمان را بازگو می‌کند (اوگبانا و هریس[3]، ۲۰۰۰).

شیوه عملکرد فرد در سازمان به نوع شخصیت فرد، نقش سازمانی که بر عهده دارد و نیز موقعیت و شرایط سازمانی بستگی دارد. این موقعیت یا شرایط به‌عنوان محیط، فرهنگ، احساس، آهنگ و یا جو مورد مطالعه و توجه قرارگرفته است (شیرکوند[4]، ۲۰۰۱). جو به مجموعه‌ای از ویژگی‌هایی اطلاق می‌شود که یک سازمان را از سازمان دیگر متمایز می‌سازد. همچنان که شخصیت به خصوصیات اساسی فرد اشاره دارد، جو نیز به ویژگی‌های پایدار سازمان‌ها مربوط می‌شود (علاقه بند[5]، ۲۰۲۱). نظر به اینکه جو سازمانی در همه ابعاد و جای‌جای سازمان جریان دارد، بنابراین ضمن تاثیرگذاری در سلوک و حالت اعضا، رفتار سازمانی ازجمله تعهد سازمانی آن‌ها را نیز تحت تاثیر قرار می‌دهد. این تاثیرات می‌تواند موجب انگیزش و یا ضعف آن شود که درهرصورت در عملکرد نیروی انسانی نقش می‌بندد؛ بنابراین ضمن تاثیرگذاری در سلوک و حالت اعضا، رفتار سازمانی آن‌ها را نیز تحت تاثیر قرار می‌دهد. کارایی و توسعه سازمان تا حد زیادی به کاربرد صحیح نیروی انسانی بستگی دارد (عسگریان[6]، ۲۰۰۹). به‌طورکلی می‌توان گفت که نیروی انسانی کارآمد، شاخص عمده برتری یک سازمان نسبت به سازمان‌های دیگر است (اسماعیلی[7]، ۲۰۱۵) وجود نیروی انسانی متعهد، وجهه سازمان را در اجتماع مهم جلوه داده و زمینه را برای رشد و توسعه سازمان فراهم می‌کند (اله دادی[8]، ۲۰۱۳).

تعهد سازمانی رفتارهای افراد را تحت تاثیر قرار می‌دهد و بیانگر احساس هویت و وابستگی فرد به سازمان است. کارکنانی که دارای تعهد و پایبندی هستند، نظم بیشتری در کار خوددارند و مدت بیشتری در سازمان می‌مانند. آگاهی از عوامل موثر در سطوح تعهد معلمان در مدارس و سیستم‌های آموزشی بسیار ضروری است (نوردین و همکاران[9]، ۲۰۲۱). در ضمن یکی دیگر از عواملی که بر رفتار معلم تاثیر می‌گذارد جو سازمانی مدرسه است. منظور از جو همان برداشت معلمان از محیط کار است. درواقع جو عبارت است از کیفیت نسبتا پایدار محیطی مدرسه که معلمان آن را تجربه می‌کنند و بر رفتار آنان تاثیر می‌گذارد و مبتنی بر ادراک جمعی رفتار در مدرسه می‌باشد. کارکنان در بدو ورود به سازمان انتظار دارند با جو سازمانی مطلوب و حمایت آمیزی مواجه شوند تا در لوای آن، نیازهای خود را تامین کنند. این مسئولیت مدیران است که امور مربوطه به‌گونه‌ای سازمان‌دهی شود که افراد با تمام وجودشان در فعالیت‌ها شرکت نمایند. درواقع مسئولیت مشترک مبنای خلاقیت و ابتکار جمعی است. هر چه جو سازمانی مثبت‌تر باشد، برقراری روابط انسانی آسان‌تر خواهد بود. بالعکس، جوهای بسته، ترس‌آور و یا منفی سبب بی‌اعتمادی، ترس، دوری و نفرت افراد از هم می‌شود؛ بنابراین جو مثبت و باز، بهداشت روانی افراد را تامین می‌کنند؛ بنابراین بررسی جو سازمانی مدرسه و کوشش برای اصلاح آن دارای اهمیت زیادی است زیرا جو مدرسه نقش مهمی در راستای ارتقای کیفت آموزش‌وپرورش و مدرسه و درنهایت معلمان دارد (گودرزی و گمینیان[10]، ۲۰۰۳).

---

[1] Molaei

[2] Sabbaghian Rad et al.

[5] Ogbonna and Harris

[4] Shirkavand

[5] Alaghehband

[6] Asgarian

[7] Esmaeili

[8] Alahdadi

[9] Noordian et al.

[10] Goodarzi and Geminian

بررسی رابطه تعهد و جو سازمانی با سلامت عمومی ازآن‌جهت دارای اهمیت است که تعهد معلم و جو حاکم بر مدرسه می‌تواند عامل مهمی در ارتقای کیفیت آموزش‌وپرورش در مدرسه باشد. جو سالم بر روابط حرفه‌ای و تعهد معلمان اثر مثبت داشته و ارتباط صمیمانه بر اساس همکاری بین معلمان به وجود می‌آید. به‌طوری‌که متعهد بودن معلم در محیط سالم و مطلوب موجب رشد توانایی فردی، افزایش و تثبیت تعهد، کاهش استرس و درنهایت موجب سلامت جسمی، روحی و عاطفی می‌گردد. با توجه به اینکه تحقیقات زیادی در خصوص رابطه بین تعهد، جو سازمانی و وضعیت سلامت عمومی و روانی معلمان به‌صورت جداگانه صورت پذیرفته است اما تاکنون به بررسی رابطه بین سه متغیر تعهد، جو سازمانی با سلامت عمومی معلمان تربیت‌بدنی پرداخته نشده است. لذا با توجه به بررسی تحقیقات انجام‌شده متغیرهای موردنظر و بررسی اثرات هر سه متغیر به‌صورت هم‌زمان بر همدیگر، در آموزش‌وپرورش خصوصا معلمان تربیت‌بدنی، در این پژوهش، محققان می‌کوشند به این سوال که آیا بین تعهد و جو سازمانی با سلامت عمومی معلمان تربیت‌بدنی ارتباط وجود دارد، پاسخ دهند.

۱-۱- مبانی نظری

به عقیده هرسی و بلانچارد، موفقیت سازمان‌ها و محیط‌های کاری بستگی کامل به استفاده کارآمد از منابع نیروی انسانی بر پایه علوم رفتاری دارد و این چالشی است که به‌گونه‌ای فزاینده سرپرستان، مدیران و دست‌اندرکاران امور کار و سازمان را به خود مشغول کرده است. بدون شک شرایطی نیز که در آن می‌کوشیم کاری را انجام دهیم، می‌تواند بر کارآمدی و سرعت کوشش‌هایمان اثـر بگذارد. زمانی که به انجام دادن کاری مشغول هستیم، محیط بلافصل به‌اندازه توانایی واقعی ما برای انجام دادن آن موثر است. در میان عواملی که می‌توانند رفتار کارکنان را تحت تاثیر قرار دهند، شرایط فیزیکی محیط کار بارزتر از همه عوامل‌اند. بااین‌حال، نتایج اجرای برنامه‌های پژوهشی شرکت وسترن الکتریک در کارخانه هاتورن در سال ۱۹۲۷، توجه روانشناسان را از موضوع گزینش و جایگزینی به ورای مسایل پیچیده روابط، انگیزش و روحیات انسانی توسعه داد .یافته‌های حاصل از این مطالعات معلوم کرد که شرایط اجتماعی و روان‌شناختی محیط کار به‌مراتب مهم‌تر از شرایط فیزیکی است که تحت آن شرایط، کار اجرا می‌شود (میرهاشمی[1]، ۲۰۱۰).

۱-۱-۱- سلامت عمومی

سازمان بهداشت جهانی (۱۹۹۸) سلامت عمومی را برخورداری از آسایش کامل جسمی، روانی و اجتماعی و نه‌فقط نداشتن بیماری و نقص عضو تعریف کرده است (شعبانی بهار و کونانی[2]، ۲۰۱۹).

۲-۱-۱- تعهد سازمانی

موفقیت سازمانی تا حدود زیادی به رضایت شغلی و تعهد سازمانی بستگی دارد (وستاور و همکاران[3]، ۲۰۱۰). تعهد سازمانی موضوعی مهم است و در مطالعات ۳۰ سال گذشته موردتوجه قرارگرفته است (کولینان و همکاران[4]، ۲۰۰۸). شلدن[5] تعهد سازمانی را «نگرشی که هویت فرد را به سازمان مرتبط یا وابسته می‌کند» تعریف می‌کند (یوسفی و همکاران[6]، ۲۰۱۶). تعهد به سازمان، تنها از عقیده یا باور افراد نشات نمی‌گیرد بلکه به عمل آن‌ها نیز بستگی دارد (نظام[7]، ۲۰۱۳).

۲-۱- جو سازمانی

شیوه عملکرد فرد در سازمان به نوع شخصیت فرد، نقش سازمانی که بر عهده دارد و نیز موقعیت و شرایط سازمانی بستگی دارد. این موقعیت یا شرایط به‌عنوان محیط، فرهنگ، احساس، آهنگ و یا جو موردمطالعه و توجه قرارگرفته است (شیرکوند، ۲۰۰۱). جو به مجموعه‌ای از ویژگی‌هایی اطلاق می‌شود که یک سازمان را از سازمان دیگر متمایز می‌سازد. همچنان که شخصیت به خصوصیات اساسی فرد اشاره دارد، جو نیز به ویژگی‌های پایدار سازمان‌ها مربوط می‌شود (علاقه بند، ۲۰۲۱).

---

[1] Mirhashemi
[2] Shabani Bahar and Conanny
[3] Westover et al.
[4] Cullinan et al.
[5] Schelden
[6] Yousefi et al.
[7] Nizam

۲- پیشینه پژوهش

با توجه به پژوهش‌های پیشین می‌توان گفت که تعهد و جو سازمانی بر متغیرهای سازمانی بسیاری تاثیر می‌گذارند و از برخی تاثیر می پذیرند. از تاثیرات تعهد سازمانی می‌توان به تاثیر معکوس آن بر ترک شغل، غیبت، تاخیر و تاثیر مثبت آن بر رضایت شغلی و افزایش چشمگیر عملکرد اشاره داشت. همچنین تعهد شغلی با عواملی همچون عدالت سازمانی و سبک رهبری رابطه متقابل دارد (حمزه لویی و همکاران[1]، ۲۰۱۷).

فولادوند[2] (۲۰۰۷)، با بررسی رابطه جو سازمانی با سلامت روانی کارکنان به این نتیجه رسید که بین جو سازمانی و سلامت روانی کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد. کوزه‌چیان و همکاران[3] (۲۰۱۶) در تحقیقی تحت عنوان بررسی ارتباط میان تعهد سازمانی و رضایت شغلی مدیران و معلمان مرد تربیت‌بدنی به این نتیجه رسیدند که بین سن، سابقه و سطح تحصیلات مدیران و معلمان تربیت‌بدنی با تعهد سازمانی آنان ارتباط معنی‌داری وجود ندارد.

کاکماک اوقلو[4] (۲۰۱۲) در پژوهش خود با عنوان نگرش‌های شغلی بدون مرز و متنوع و تعهد سازمانی به این نتیجه رسید که جنبش و تحرک در سازمان با همه ابعاد تعهد سازمانی ارتباط منفی دارد. مدیریت مشاغلی که به شیوه خودمحوری هدایت می‌شوند با تعهد هنجاری و عاطفی ارتباط مثبت و با تعهد مستمر ارتباط منفی داشت.

حیدری نژاد و مرادی‌پور[5] (۲۰۱۱) به این نتیجه رسیدند که بین میزان دل‌بستگی شغلی و جو سازمانی در دبیران مرد و زن رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. قلی پور و همکاران[6] (۲۰۰۷) در تحقیقی با عنوان بررسی رابطه بین جو سازمانی مدرسه و دل‌بستگی شغلی معلمان تربیت‌بدنی نشان داد که بین جو سازمانی و دل‌بستگی شغلی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. همچنین دلگشایی و همکاران[7] (۲۰۰۹)، جهرمی و همکاران[8] (۲۰۱۸) و نوردین و همکاران (۲۰۲۱)، همگی ارتباط بین ابعاد جو و تعهد سازمانی را تایید کردند.

فرح‌بخش[9] (۲۰۱۱) در مطالعه‌ای تحت عنوان رابطه ابعاد مختلف سلامت عمومی و برخی از عوامل مربوط به شغل در مدیران سازمان‌های دولتی استان لرستان، نشان داد که رابطه مثبت معنی‌داری بین سلامت عمومی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی وجود دارد.

همچنین شهناز دوست و همکاران[10] (۲۰۱۸) در مطالعه‌ای تحت عنوان ارتباط سلامت روانی و حمایت پرستاران، نشان دادند که بین حمایت اجتماعی در محیط کار و سلامت روانی رابطه مثبت معنی‌داری وجود دارد.

صباغیان راد و همکاران (۲۰۲۱) در مطالعه‌ای تحت عنوان ارتباط بین جو سازمانی و سلامت عمومی بین دو گروه از مدرسین تربیت‌بدنی دانشگاه‌های آزاد کشور شامل ۲۱۲ نفر هیئت‌علمی و ۱۸۷ نفر حق‌التدریس، با استفاده از پرسشنامه‌ی سلامت عمومی (*GHQ 28*) گلدبرگ و هیلر (۲۰۱۲) و تعهد سازمانی آلن و میر (۱۹۹۶) نتیجه‌گیری کردند که مسخ شخصیت در مدرسان هیئت‌علمی، با جز تعهد عاطفی آنان رابطه معنادار دارند. همچنین مسخ شخصیت در مدرسان حق‌التدریس با مولفه‌ی تعهد عاطفی و تعهد هنجاری ارتباط معنادار داشت. درنهایت نتیجه‌گیری شد که تعهد عاطفی و تعهد هنجاری می‌توانند پیشگویی برای سلامت عمومی باشد.

در مطالعه رمضانی نژاد و همکاران[11] (۲۰۱۹) تحت عنوان ارتباط بین جو سازمانی مدارس و سلامت عمومی معلمان تربیت‌بدنی شهر رشت که جهت جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه‌ی سلامت عمومی (*GHQ 28*) گلدبرگ و هیلر (۲۰۱۲) و توصیف جو سازمانی استفاده کردند، نتیجه‌گیری شد که بین جو سازمانی و سلامت عمومی و همچنین ابعاد جو سازمانی و سلامت عمومی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

---

[1] Hamza Louis et al.

[2] Fooladvand

[3] Koozechian et al.

[4] Çakmak-Otluoğlu

[5] Heydarinejad and Moradipour

[6] Qolipour et al.

[7] Delgoshaei et al.

[8] Jahromi et al.

[9] Farahbakhsh

[10] Shahnazdoost et al.

[11] Ramezani Nejad et al.

با توجه به اینکه تحقیقات زیادی در خصوص رابطه بین تعهد، جو سازمانی و وضعیت سلامت عمومی و روانی معلمان به‌صورت جداگانه صورت پذیرفته است اما تاکنون به بررسی رابطه بین سه متغیر تعهد، جو سازمانی با سلامت عمومی معلمان تربیت‌بدنی پرداخته نشده است. لذا با توجه به بررسی تحقیقات انجام‌شده متغیرهای موردنظر و بررسی اثرات هر سه متغیر به‌صورت هم‌زمان بر همدیگر، در آموزش‌وپرورش خصوصا معلمان تربیت‌بدنی در این پژوهش، محققان می‌کوشند با پی بردن به چگونگی ارتباط بین متغیرهای مذکور، زمینه مناسبی را برای برنامه‌ریزان و مدیران مربوطه ایجاد نموده و ابعاد جدیدی را جهت حذف یا تعدیل موانع موجود در تامین سلامت روحی و روانی معلمان تربیت‌بدنی معرفی نماید.

۳- روش پژوهش

با توجه به ماهیت موضوع و اهداف پژوهش، این پژوهش از نوع توصیفی-میدانی ست که با استفاده از ابزار پرسشنامه، رابطه بین وضعیت تعهد سازمانی و جو سازمانی با سلامت عمومی معلمان تربیت‌بدنی مدارس ابتدایی و راهنمایی موردبررسی قرار گرفته است. جامعه آماری، شامل کلیه معلمان تربیت‌بدنی زن و مرد استان کرمانشاه شاغل در مقاطع ابتدایی و راهنمایی بودند. با توجه به حجم بزرگ جامعه (۱۲۰۰ نفر) بر اساس جدول مورگان حداقل ۲۹۱ نفر باید موردبررسی قرار می‌گرفتند، بنابراین ۳۵۰ پرسشنامه بین معلمان تربیت‌بدنی مقاطع ابتدایی و راهنمایی به روش نمونه‌گیری تصادفی سیستماتیک توزیع گردید. پرسشنامه‌ها بر اساس نمونه‌گیری سیستماتیک بین شهرهای مختلف استان کرمانشاه توزیع گردید (بر اساس تعداد جامعه هر شهر نمونه متناسب با تعداد آن انتخاب گردید) و نمونه‌ها در شهرهای مختلف به‌صورت تصادفی انتخاب شدند. از کل پرسشنامه‌های توزیع‌شده ۲۹۱ پرسشنامه مورد استفاده قرار گرفت. در این تحقیق از چهار پرسشنامه مشخصات فردی، تعهد سازمانی، جو سازمانی و سلامت عمومی به‌عنوان ابزار اندازه‌گیری استفاده شده است. پرسشنامه مربوط به تعهد سازمانی *(OCQ)* آلن و میر (۱۹۹٦) بود که با ٢٤ سوال برای اندازه‌گیری تعهد سازمانی معلمان طراحی شده است. این ابزار شامل سه بعد تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد مستمر است که هرکدام با ۸ سوال اندازه‌گیری می‌شود. پایایی این ابزار با استفاده از ضریب همبستگی آلفای کرونباخ، ۰/۷۹٤ محاسبه گردید.

ابزار دیگر اندازه‌گیری در این پژوهش پرسشنامه توصیف جو سازمانی اصلاح‌شده[1] *(OCDQ-RS)* است که ۳٤ سوال را در برمی‌گیرد و شامل ٥ بعد است که دو بعد آن رفتار مدیر (رفتار دستوری و رفتار حمایتی) و سه بعد آن رفتار معلم (رفتار ناامیدانه، رفتار متعهدانه و رفتار صمیمی) را اندازه‌گیری می‌کنند. پایایی این ابزار با استفاده از ضریب همبستگی آلفای کرونباخ، ۰/۸۷۷ محاسبه شد.

پرسشنامه‌ی سلامت عمومی، یک پرسشنامه‌ی غربالگری (سرندی) مبتنی بر روش خود گزارش‌دهی است که در مجموعه‌های بالینی باهدف ردیابی کسانی که دارای اختلال روانی‌اند، مورد استفاده قرار می‌گیرد. هدف این پرسشنامه دست‌یابی به یک تشخیص خاص در سلسله‌مراتب روانی نیست، بلکه منظور اصلی آن ایجاد تمایز بین بیماری روانی و سلامتی است. در این پژوهش برای سنجش سلامت روانی معلمان از پرسشنامه‌ی سلامت عمومی *(GHQ 28)* گلدبرگ و هیلر (۲۰۱۲) که حاوی ۲۸ پرسش در مقیاس چهارگانه می‌باشد استفاده شده است. برای تایید روایی صوری و محتوایی این پرسشنامه‌ها در پژوهش حاضر، نظر اساتید دانشگاه و ۱۰ نفر از متخصصان تربیت‌بدنی و مدیریت ورزشی ملاک قرارگرفته و تغییرات لازم در پرسشنامه‌ها اعمال شده است. آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۷ نشانگر پایایی قابل‌قبول است. همچنین با توجه به اینکه تمامی مقادیر *CR* در **جدول ۱**، بالاتر از ۰/۷ می‌باشد درنتیجه می‌توان گفت که مدل از پایایی مناسبی برخوردار است (داوری و رضازاده[2]، ۲۰۱٤).

جدول ۱- میزان اعتبار سوالات پرسشنامه‌ها.

Table 1- Validity of the questionnaire questions.

پرسشنامه‌ها	آلفای کرونباخ
جو سازمانی	0/877
تعهد سازمانی	0/794
سلامت عمومی معلمان	0/790

[1] The Organizational Climate Description for Secondary Schools

[2] Davari and Rezazadeh

برای تجزیه‌وتحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و استنباطی (ضریب همبستگی اسپیرمن و پیرسون و آزمون‌های کروسکال والیس، یومن ویتنی، فریدمن و تی ویلکاکسون) برای آزمون فرضیه‌ها و برای تعیین نرمال بودن توزیع داده‌ها از آزمون کلموگروف اسمیرنوف استفاده شد.

۴- یافته‌های پژوهش

پس از بررسی توزیع داده‌ها با استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف[1] و با توجه به نرمال و غیر نرمال بودن بعضی از متغیرهای تعهد، جو سازمانی و سلامت عمومی و ابعاد آن‌ها از روش‌های آماری پارامتریک و نا پارامتریک برای آزمون فرضیه‌های تحقیق استفاده گردید. برای بررسی سطوح مختلف سلامت عمومی معلمان با تعهد و جو سازمانی از آزمون کروسکال والیس و برای مشخص شدن اینکه تفاوت بین کدام‌یک از گروه‌های سلامت عمومی معلمان با تعهد وجود دارد از آزمون یومان ویتنی استفاده شد. جهت تعیین ارتباط بین ابعاد مختلف تعهد و جو سازمانی با سلامت عمومی معلمان از آزمون اسپیرمن استفاده شد. جهت تعیین تفاوت بین ابعاد تعهد سازمانی، جو سازمانی و سلامت عمومی از آزمون فریدمن و برای نشان دادن تفاوت بین هرکدام از آن‌ها آزمون تی ویلکاکسون در سطح معنی‌داری ($p≤0/05$) مورد استفاده قرار گرفت.

آزمون فریدمن برای طرح‌های درون‌گروهی (نمونه‌های وابسته) مناسب است .آزمون فریدمن تعمیم‌یافته آزمون ویلکاکسون است و معادل ناپارامتریک آزمون اندازه‌های مکرر است. در این آزمون ما یک گروه از افراد یا آزمودنی داریم که در حداقل دو وضعیت یا دو مقطع زمانی مختلف موردسنجش قرار گرفته‌اند. هدف این است که تغییرات نمرات (میانه) را در چند (۲ و بیشتر) وضعیت یا مقطع زمانی مقایسه کنیم. سطح سنجش متغیر در این آزمون باید ترتیبی باشد. آزمون فریدمن برای تشخیص تفاوت میان داده‌های مرتبط استفاده می‌شود. همان‌طور که در **جدول ۲**، مشاهده می‌گردد با توجه به سطح معنی‌داری ($p=0/008$)، ازآنجایی‌که این مقدار از «احتمال خطای نوع اول» ($α=0.05$) کمتر است، فرض صفر رد می‌شود؛ بنابراین بین ابعاد تعهد سازمانی معلمان تربیت‌بدنی استان کرمانشاه تفاوت معنی‌داری وجود دارد لذا برای مشخص شدن اینکه بین کدام‌یک از ابعاد تعهد سازمانی معلمان تفاوت معنی‌داری وجود دارد از آزمون تی ویلکاکسون استفاده شد و نتایج آن در **جدول ٦** آورده شده است.

جدول ۲- نتایج آزمون فریدمن (تفاوت ابعاد تعهد سازمانی معلمان تربیت‌بدنی استان کرمانشاه).

Table 2- Friedman test results (the difference between the dimensions of organizational commitment of physical education teachers in Kermanshah province).

سطوح تعهد سازمانی	مجذور کای	درجه آزادی	سطح معنی‌داری	میانگین رتبه‌ها
تعهد عاطفی	9/783	2	0/008	1/98
تعهد مستمر				1/88
تعهد هنجاری				2/14

*منبع: خروجی نرم افراز *spss*

آزمون ویلکاکسون ازجمله آزمون‌های ناپارامتری و در تحلیل آماری مورد استفاده قرار می‌گیرد. در آزمون مک نمار، این مطلب موردمطالعه قرار می‌گیرد که آیا تغییرات از موافق به مخالف است یا برعکس؛ اما اگر علاوه برجهت تفاوت‌ها، اندازه نسبی آن‌ها نیز مدنظر باشد، آنگاه باید آزمون ویل کاکسون را به کار برد. آزمون ویلکاکسون یک آزمون نسبتا قوی است که هم جهت تغییر و هم میزان تغییر را بررسی می کند؛ بنابراین برای اینکه در این آزمون میزان تغییر مشخص گردد، داده‌های مورد استفاده دست‌کم می‌بایست از نوع ترتیبی یا رتبه‌ای باشند. بر اساس یافته‌های **جدول ۳**، نتایج آزمون t ویلکاکسون نشان می‌دهد که با توجه به مقدار z بین بعد تعهد هنجاری با تعهد عاطفی و تعهد مستمر تفاوت معنی‌داری وجود دارد اما اختلاف بین تعهد عاطفی و تعهد مستمر معنی‌دار نمی‌باشد.

[1] Kolmogorov- Smirnov Test

جدول ۳- نتایج آزمون t ویلکاکسون (تفاوت بین ابعاد مختلف تعهد سازمانی معلمان تربیت‌بدنی استان کرمانشاه).

Table 3- Results of Wilcoxon t-test (difference between different dimensions of organizational commitment of physical education teachers in Kermanshah province).

سطوح تعهد سازمانی	شاخص آماری	تعهد عاطفی	تعهد مستمر	تعهد هنجاری
تعهد عاطفی	نمره Z	---	-0/67	-2/231
	سطح معنی‌داری	---	0/503	0/026
تعهد مستمر	نمره Z	---	---	-2/234
	سطح معنی‌داری	---	---	0/012
تعهد هنجاری	نمره Z	---	---	---
	سطح معنی‌داری	---	---	---

*منبع: خروجی نرم افزار *spss*

آزمون فریدمن برای تشخیص تفاوت میان داده‌های مرتبط استفاده می‌شود. همان‌طور که در **جدول ٤**، مشاهده می‌گردد با توجه به سطح معنی‌داری (*p=0/001*)، ازآنجایی‌که این مقدار از «احتمال خطای نوع اول» (*α=0.05*) کمتر است، فرض صفر رد می‌شود؛ بنابراین بین ابعاد جو سازمانی معلمان تربیت‌بدنی استان کرمانشاه تفاوت معنی‌داری وجود دارد؛ لذا برای مشخص شدن اینکه بین کدام‌یک از ابعاد جو سازمانی معلمان تفاوت معنی‌داری وجود دارد از آزمون تی ویلکاکسون استفاده شد و نتایج آن در **جدول ۷** آورده شده است.

جدول ۴- نتایج آزمون فریدمن (تفاوت ابعاد جو سازمانی معلمان تربیت‌بدنی استان کرمانشاه).

Table 4- Results of Friedman test (difference in organizational dimensions of physical education teachers in Kermanshah province).

سطوح جو سازمانی	مجذور کای	درجه آزادی	سطح معنی‌داری	میانگین رتبه‌ها
رفتار متعهدانه معلمان	424/841	4	0/001	1/77
رفتار ناامیدانه معلمان				4/15
رفتار صمیمی معلمان				3/38
رفتار حمایتی مدیر				2/26
رفتار دستوری مدیر				3/44

*منبع: خروجی نرم افزار *spss*

آزمون ویلکاکسون یک آزمون نسبتا قوی است که هم جهت تغییر و هم میزان تغییر را بررسی می‌کند. بر اساس یافته‌های **جدول ٥**، با توجه به سطح معنی‌داری (*p=0/001*) تنها اختلاف بین ابعاد رفتار صمیمی معلمان با رفتار دستوری مدیر معنی‌دار نمی‌باشد و تفاوت سایر ابعاد مختلف جو سازمانی معلمان تربیت‌بدنی استان کرمانشاه معنی‌دار می‌باشد.

جدول ۵- نتایج آزمون t ویلکاکسون (تفاوت بین ابعاد مختلف جو سازمانی معلمان تربیت‌بدنی استان کرمانشاه).

Table 5- Results of Wilcoxon t-test (difference between different dimensions of organizational climate of physical education teachers in Kermanshah province).

سطوح جو سازمانی	شاخص آماری	رفتار متعهدانه معلمان	رفتار ناامیدانه معلمان	رفتار صمیمی معلمان	رفتار حمایتی مدیر	رفتار دستوری مدیر
رفتار متعهدانه	نمره Z	---	-12/982	-12/502	-5/759	-11/339
معلمان	سطح معنی‌داری	---	0/001	0/001	0/001	0/001
رفتار ناامیدانه	نمره Z	---	---	-8/616	-11/971	-7/505
معلمان	سطح معنی‌داری	---	---	0/001	0/001	0/001
رفتار صمیمی	نمره Z	---	---	---	-10/045	-1/205
معلمان	سطح معنی‌داری	---	---	---	0/001	0/228
رفتار حمایتی	نمره Z	---	---	---	---	-9/775
مدیر	سطح معنی‌داری	---	---	---	---	0/001
رفتار دستوری	نمره Z	---	---	---	---	---
مدیر	سطح معنی‌داری	---	---	---	---	---

*منبع: خروجی نرم افزار

آزمون فریدمن برای تشخیص تفاوت میان داده‌های مرتبط استفاده می‌شود. همان‌طور که **در جدول ٦**، مشاهده می‌گردد با توجه به سطح معنی‌داری (*p=0/001*)، ازآنجایی‌که این مقدار از«احتمال خطای نوع اول» (*α=0.05*) کمتر است، فرض صفر رد می‌شود؛ بنابراین بین

ابعاد سلامت عمومی معلمان تربیت‌بدنی استان کرمانشاه تفاوت معنی‌داری وجود دارد؛ لذا برای مشخص شدن اینکه بین کدام‌یک از ابعاد سلامت عمومی معلمان تفاوت معنی‌داری وجود دارد از آزمون تی ویلکاکسون استفاده شد و نتایج آن در **جدول ۱۰** آورده شده است.

جدول ۶- نتایج آزمون فریدمن (تفاوت ابعاد سلامت عمومی معلمان تربیت‌بدنی استان کرمانشاه).

Table 6- Results of Friedman test (difference in general health dimensions of physical education teachers in Kermanshah province).

سطوح سلامت عمومی	مجذور کای	درجه آزادی	سطح معنی‌داری	میانگین رتبه‌ها
نشانه‌های جسمانی	523/856	3	0/001	2/19
اضطراب				2/85
کارکرد اجتماعی				1/28
افسردگی				3/68

*منبع: خروجی نرم افزار *spss*

آزمون ویلکاکسون یک آزمون نسبتا قوی است که هم‌جهت تغییر و هم میزان تغییر را بررسی می‌کند. همان‌طور که در **جدول ۷**، مشاهده می‌گردد با توجه به سطح معنی‌داری (*p=0/001*)، بین کلیه ابعاد مختلف سلامت عمومی معلمان تربیت‌بدنی استان کرمانشاه تفاوت معنی داری وجود دارد.

جدول ۷- نتایج آزمون t ویلکاکسون (تفاوت بین ابعاد مختلف سلامت عمومی معلمان تربیت‌بدنی استان کرمانشاه).

Table 7- Results of Wilcoxon t-test (difference between different dimensions of general health of physical education teachers in Kermanshah province).

سطوح سلامت عمومی	شاخص آماری	نشانه‌های جسمانی	اضطراب	کارکرد اجتماعی	افسردگی
نشانه‌های جسمانی	نمره Z	---	-7/529	-12/248	-13/48
	سطح معنی‌داری	---	0/001	0/001	0/001
اضطراب	نمره Z	---	---	-12/511	-10/806
	سطح معنی‌داری	---	---	0/001/	0/001
کارکرد اجتماعی	نمره Z	---	---	---	-13/927
	سطح معنی‌داری	---	---	---	0/001
افسردگی	نمره Z	---	---	---	---
	سطح معنی‌داری	---	---	---	---

منبع: خروجی نرم افزار *spss*

آزمون کروسکال والیس به‌عنوان یک جایگزین برای تجزیه و تحلیل واریانس یک طرفه (*One-way ANOVA*) محسوب می‌شود. به‌این‌ترتیب اگر فرضیه‌های اساسی در مورد *ANOVA* در نمونه گرفته شده صدق نکند، بهتر است از روش ناپارامتری آن یعنی آزمون کروسکال والیس استفاده کنیم. بر اساس **جدول ۸**، ازآنجایی‌که مقدار سطح معنی‌داری، کمتر از خطای نوع اول یا سطح آزمون (*α=0.05*) است، آزمون کروسکال والیس نشان داد بین میزان تعهد با سطوح مختلف سلامت عمومی معلمان تربیت‌بدنی استان کرمانشاه تفاوت معنی‌داری وجود دارد، لذا برای مشخص شدن اینکه بین کدام‌یک از سطوح مختلف سلامت عمومی تفاوت معنی‌داری وجود دارد از آزمون یومان ویتنی استفاده شد و نتایج زیر به دست آمد.

جدول ۸- نتایج آزمون کروسکال والیس، تفاوت بین تعهد با سطوح مختلف سلامت عمومی معلمان تربیت‌بدنی.

Table 8- Results of Kruskal-Wallis test, the difference between commitment and different levels of general health of physical education teachers.

متغیر	آماره	سلامت عمومی کم	سلامت عمومی متوسط	سلامت عمومی زیاد
تعهد	تعداد	83	98	82
	مجذور کای	7/482		
	درجه آزادی	2		
	سطح معنی‌داری	0/024		
	میانگین رتبه‌ها	147/16	133/45	114/91

منبع: خروجی نرم افزار *spss*

آزمون من ویتنی یک آزمون ناپارامتری است که تفاوت بین دو گروه جداگانه افراد یا اشیا را بررسی می‌کند. آزمون من ویتنی معادل آزمون تی دو نمونه مستقل است. متغیر وابسته باید ترتیبی یا کمی و از دو گروه مستقل باشد. مشاهدات باید مستقل باشند. داده‌های متغیر وابسته

کیانی و نظری / مدیریت نوآوری و راهبردهای عملیاتی، دوره ۳، شماره ۴، زمستان ۱۴۰۱، صفحه: ۴۳۶-۴۲۳

در هرکدام از دو گروه مستقل به‌طور نرمال توزیع نشده باشند. نتایج **جدول ۹**، نشان داد که در میزان تعهد معلمان با سطوح سلامت عمومی کم و زیاد تفاوت معنی‌داری وجود دارد اما میزان تعهد معلمان با سطوح (کم-متوسط) و (متوسط-زیاد) تفاوت معنی‌داری وجود ندارد.

جدول ۹- نتایج آزمون یومان ویتنی، تفاوت بین میزان تعهد با سطوح مختلف سلامت عمومی معلمان.

Table 9- Results of the Human-Whitney test, the difference between the level of commitment with different levels of general health of teachers.

	سلامت عمومی	u مان ویتنی	سطح معنی‌داری	میانگین رتبه‌ها
تعهد	کم	3647	0/231	96/06
	متوسط			86/71
	کم	2564	0/006	93/10
	زیاد			72/77
	متوسط	3455/5	0/106	96/24
	زیاد			83/64

*منبع: خروجی نرم افزار *spss*

بر اساس **جدول ۱۰**، ازآنجایی‌که مقدار سطح معنی‌داری، بزرگ‌تر از خطای نوع اول یا سطح آزمون ($\alpha=0.05$) است. آزمون کروسکال والیس نشان داد بین جو سازمانی با سطوح مختلف سلامت عمومی معلمان تربیت‌بدنی استان کرمانشاه تفاوت معنی‌داری وجود ندارد.

جدول ۱۰- نتایج آزمون کروسکال والیس: تفاوت بین جو سازمانی با سطوح مختلف سلامت عمومی معلمان تربیت‌بدنی.

Table 10- Results of Kruskal-Wallis test: the difference between organizational climate and different levels of general health of physical education teachers.

متغیر	آماره	سلامت عمومی کم	سلامت عمومی متوسط	سلامت عمومی زیاد
جو سازمانی	تعداد	83	98	82
	مجذور کای	3/747		
	درجه آزادی	2		
	سطح معنی‌داری	0/152		
	میانگین رتبه‌ها	119/86	133/38	142/63

*منبع: خروجی نرم افزار *spss*

ضریب همبستگی اسپیرمن روش مبتنی بر آمار ناپارامتریک است که شدت و جهت رابطه دو متغیر را نشان می‌دهد. این روش نیز مانند سایر روش‌های همبستگی روابط متغیرها را دوبه‌دو در نظر می‌گیرد. هرگاه داده‌ها به‌صورت رتبه‌ای جمع‌آوری‌شده باشند یا به رتبه تبدیل شده باشند، می‌توان از همبستگی رتبه‌ای اسپیرمن r_s که یکی از روش‌های نا پارامتریک است، استفاده کرد. یکی از مزیت‌های ضریب همبستگی اسپیرمن به ضریب همبستگی پیرسون این است که اگر یک یا چند داده نسبت به سایر اعداد بسیار بزرگ باشد چون تنها رتبه آن‌ها محسوب می‌شود، سایر داده‌ها تحت‌الشعاع قرار نمی‌گیرند. البته اغلب زمانی از این ضریب همبستگی استفاده می‌شود که شرایط و فرضیه‌های لازم برای محاسبه ضریب همبستگی پیرسون وجود نداشته باشد. در **جدول ۱۱** همبستگی اسپیرمن بین متغیرهای پژوهش ارایه شده است. همان‌گونه که مشاهده می‌شود با توجه به سطح معنی‌داری ($p\leq0/05$) بین تعهد و ابعاد آن با سلامت عمومی معلمان رابطه معنی‌داری وجود دارد.

جدول ۱۱- نتایج آزمون همبستگی اسپیرمن: ارتباط بین سلامت عمومی با تعهد معلمان و ابعاد آن.

Table 11- Spearman correlation test results: relationship between general health and teachers' commitment and its dimensions.

متغیر	شاخص آماری	سلامت عمومی معلمان
تعهد عاطفی	ضریب همبستگی اسپیرمن	0/191
	سطح معنی‌داری	0/002
تعهد مستمر	ضریب همبستگی اسپیرمن	0/153
	سطح معنی‌داری	0/013
تعهد هنجاری	ضریب همبستگی اسپیرمن	0/182
	سطح معنی‌داری	0/003
تعهد کل	ضریب همبستگی اسپیرمن	0/224
	سطح معنی‌داری	0/001

با توجه به **جدول ۱۲** یافته‌های پژوهش بر اساس ضریب همبستگی اسپیرمن نشان داد با توجه به سطح معنی‌داری ($p\leq 0/05$) بین جو سازمانی کل، رفتار دستوری مدیر و رفتار ناامیدانه معلمان با سلامت عمومی معلمان رابطه معنی‌داری وجود دارد اما بین رفتار متعهدانه معلمان، رفتار صمیمی معلمان و رفتار حمایتی مدیر با سلامت عمومی معلمان رابطه معنی‌داری وجود ندارد.

جدول ۱۲- نتایج آزمون همبستگی اسپیرمن: ارتباط بین سلامت عمومی با جو سازمانی معلمان و ابعاد آن.
Table 12- Spearman correlation test results: relationship between general health and teachers' organizational climate and its dimensions.

متغیر	شاخص آماری	سلامت عمومی معلمان
رفتار متعهدانه معلمان	ضریب همبستگی اسپیرمن	0/062
	سطح معنی‌داری	0/316
رفتار ناامیدانه معلمان	ضریب همبستگی اسپیرمن	0/163
	سطح معنی‌داری	0/008
رفتار صمیمی معلمان	ضریب همبستگی اسپیرمن	0/094
	سطح معنی‌داری	0/127
رفتار حمایتی مدیر	ضریب همبستگی اسپیرمن	0/04
	سطح معنی‌داری	0/522
رفتار دستوری مدیر	ضریب همبستگی اسپیرمن	0/266
	سطح معنی‌داری	0/014
جو سازمانی	ضریب همبستگی اسپیرمن	0/266
	سطح معنی‌داری	0/001

*منبع: خروجی نرم افزار *spss*

همبستگی پیرسون یک روش مبتنی بر آمار پارامتریک است که شدت و جهت رابطه دو متغیر را نشان می‌دهد. این روش نیز مانند سایر روش‌های همبستگی روابط متغیرها را دوبه‌دو در نظر می‌گیرد. این ضریب میزان همبستگی بین دو متغیر فاصله‌ای یا نسبی را محاسبه کرده مقدار آن بین ۱+ و ۱- می‌باشد اگر مقدار به‌دست‌آمده مثبت باشد به معنی این است که تغییرات دو متغیر به‌طور هم‌جهت اتفاق می‌افتد یعنی با افزایش در هر متغیر، متغیر دیگر نیز افزایش می‌یابد و برعکس اگر مقدار r منفی شد یعنی اینکه دو متغیر در جهت عکس هم عمل می‌کنند یعنی با افزایش مقدار یک متغیر مقادیر متغیر دیگر کاهش می‌یابد و برعکس. اگر مقدار به‌دست‌آمده صفر شد نشان می‌دهد که هیچ رابطه‌ای بین دو متغیر وجود ندارد و اگر ۱+ شد همبستگی مثبت کامل و اگر ۱- شد همبستگی کامل و منفی است. نهایتا بر اساس نتایج همبستگی پیرسون **جدول ۱۳**، با توجه به سطح معنی‌داری ($p\leq 0/05$) بین تعهد سازمانی و جو سازمانی ارتباط معناداری وجود ندارد.

جدول ۱۳- نتایج آزمون همبستگی پیرسون: ارتباط بین تعهد سازمانی با جو سازمانی معلمان.
Table 13 - Pearson correlation test results: the relationship between organizational commitment and teachers' organizational climate.

متغیر	آماره	جو سازمانی
تعهد سازمانی	ضریب همبستگی	0/094
	سطح معناداری	0/129

*منبع: خروجی نرم افزار *spss*

۵- بحث و نتیجه‌گیری

جو سازمانی مناسب می‌تواند در انگیزش و بهبود روحیه و مشارکت افراد در تصمیم‌گیری‌ها و خلاقیت و نوآوری آنان موثر بوده و به‌عنوان يك منبع در تامین سلامت روانی کارکنان به‌حساب آید، باوجوداین جوسازی نامناسب می‌تواند منبع عمده فشار روانی نیز باشد. هدف از این پژوهش، بررسی رابطه بین تعهد سازمانی و جو سازمانی با سلامت عمومی معلمان تربیت‌بدنی استان کرمانشاه بود. قابل‌ذکر است که بخش تربیت‌بدنی از مقوله تعلیم و تربیت نیازمند افراد متخصص و توانمند در رشته تربیت‌بدنی است تا بتوانند آموخته‌های خود را به مرحله بهره‌برداری دربیاورند و افراد تحصیل‌کرده در دیگر رشته‌های تحصیلی نمی‌توانند آن‌گونه که باید تاثیر مثبتی بر روند رشد تربیت‌بدنی و ورزش در بین دانش‌آموزان بگذارند. این پژوهش از نوع توصیفی-میدانی ست که با استفاده از ابزار پرسشنامه، رابطه بین وضعیت تعهد سازمانی و جو سازمانی با سلامت عمومی معلمان تربیت‌بدنی مدارس ابتدایی و راهنمایی در بازه زمانی ٦ ماه موردبررسی قرار گرفته است. جامعه آماری، شامل کلیه معلمان تربیت‌بدنی زن و مرد استان کرمانشاه شاغل در مقاطع ابتدایی و راهنمایی بودند. با توجه به حجم بزرگ

کیانی و نظری / مدیریت نوآوری و راهبردهای عملیاتی، دوره ۳، شماره ۴، زمستان ۱۴۰۱، صفحه: ۴۳۶-۴۲۳

جامعه (۱۲۰۰ نفر) بر اساس جدول مورگان حداقل ۲۹۱ نفر باید موردبررسی قرار می‌گرفتند، بنابراین ۳۵۰ پرسشنامه بین معلمان تربیت بدنی مقاطع ابتدایی و راهنمایی به روش نمونه‌گیری تصادفی سیستماتیک توزیع گردید. پرسشنامه‌ها بر اساس نمونه‌گیری سیستماتیک بین شهرهای مختلف استان کرمانشاه توزیع گردید (بر اساس تعداد جامعه هر شهر نمونه متناسب با تعداد آن انتخاب گردید) و نمونه‌ها در شهرهای مختلف به‌صورت تصادفی انتخاب شدند. از کل پرسشنامه‌های توزیع‌شده ۲۹۱ پرسشنامه مورد استفاده قرار گرفت. با نگاهی به وضعیت استخدامی این افراد متوجه می‌شویم که از مجموع ۲۹۱ نفر آزمودنی تنها ۴۷/۱۵% به شکل رسمی و مابقی افراد به تعداد ۵۲/۸۵% به شکل پیمانی مشغول فعالیت هستند. تغییر وضعیت شغلی افرادی که به شکل پیمانی مشغول به کار هستند گامی بلند به‌سوی امنیت شغلی این افراد می‌باشد. قطعا با انجام این کار مهم می‌توان امنیت شغلی و طبیعتا بهبود شرایط تعلیم و تربیت را برایشان به وجود آورد. توصیه می‌گردد این مهم به‌وسیله تصمیم‌گیران و مدیران ستادی وزارت آموزش‌وپرورش موردتوجه قرار گیرد. مقوله دیگر موردبررسی در این بخش یافته‌های توصیفی متغیرهای سن و سابقه بود. حداقل (۲٤ سال) و حداکثر (٦۰ سال) با میانگین (۳۵/٦۸ سال) نشان‌دهنده شرایط مناسب بدنه سنی تربیت‌بدنی آموزش‌وپرورش استان کرمانشاه می‌باشد (آمیخته‌ای از تجربه و نیروی جوانی). علاوه بر این ۲۹ سال حداکثر سابقه و تنها ۱ سال حداقل سابقه و ۹/۷۲ سال میانگین سابقه شغلی معلمان تربیت‌بدنی استان کرمانشاه بود. این موضوع بیانگر شرایط خوب و مساعد در متغیر سابقه شغلی بود.

بررسی آزمون فرضیات تحقیق نشان داد که بین ابعاد تعهد سازمانی (تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری) در معلمان تربیت‌بدنی تفاوت معنی‌داری وجود دارد. بین تعهد هنجاری با تعهد عاطفی و تعهد مستمر تفاوت معناداری وجود دارد اما بین تعهد عاطفی و تعهد مستمر تفاوت معناداری وجود ندارد. با توجه به تعاریف ابعاد تعهد می‌توان از این نتایج چنین نتیجه‌گیری کرد که معلمان تربیت‌بدنی که دارای تعهد هنجاری هستند، احساس می‌کنند که باید در سازمان بمانند و ماندن آن‌ها در سازمان عمل درستی است به همان اندازه نیز با سازمان پیوند عاطفی برقرار می‌کنند و درواقع خود را با سازمان معرفی می‌کنند (تعهد عاطفی) و همچنین آن‌ها تمایل به باقی ماندن در سازمان به خاطر هزینه‌های ترک یا پاداش‌های ناشی از ماندن در سازمان دارند. همچنین بین تمامی ابعاد جو سازمانی به‌جز بعد رفتار صمیمی معلمان با رفتار دستوری مدیر تفاوت معنادار مشاهده شد. درواقع عدم این تفاوت به دلیل این واقعیت می‌باشد که رفتار دستوری مدیر در جامعه موردنظر تغییری در رفتار صمیمانه معلمان ایجاد نمی‌نماید. قبل از این پژوهش شاید این‌چنین به نظر نمی‌رسید، اما دیگر ابعاد با توجه به آماره‌های به‌دست‌آمده تفاوت منفی ایجاد نموده‌اند؛ یعنی اگر مدیر مدرسه به شکل دستوری رفتار کند، رفتار متعهدانه معلمان تربیت‌بدنی کاهش پیدا می‌کند. از طرفی دیگر رفتار حمایتی مدیر موجب کاهش رفتار ناامیدانه معلمین ورزش خواهد شد؛ بنابراین مدیران مدارس مناسب می‌بایست در به وجود آوردن جو مناسب تلاش نمایند تا معلمین ورزش در بستر جوی قابل‌قبول به اهداف آموزشی حوزه تربیت‌بدنی و ورزش دست یابند. تفاوت معناداری بین ابعاد سلامت عمومی معلمان (نشانه‌های جسمانی، اضطراب، کارکرد اجتماعی و افسردگی) از دیگر یافته‌های این پژوهش بود. از این نتایج می‌توان چنین برداشت کرد که هراندازه افراد ازلحاظ جسمانی در شرایط بهتری قرار گیرد اضطراب و افسردگی کمتر و کارکرد اجتماعی بهتری خواهد داشت. همچنین از طرف دیگر کاهش کارکرد اجتماعی و شرایط جسمانی موجب بالا رفتن اضطراب و افسردگی خواهد شد. لذا با توجه به حساسیت مقوله تربیت‌بدنی به‌عنوان جز جدانشدنی از نظام تعلیم تربیت تعلیم و تربیت، معلمین ورزش باید از سلامت عمومی برخوردار باشند تا بتوانند رسالت خود را به نحو احسن انجام دهند. ضمنا بین میزان تعهد معلمان با سلامت عمومی (کم و زیاد) تفاوت معنادار، اما بین دیگر سطوح سلامت عمومی معنادار نیست. با توجه به میانگین رتبه‌ای هر یك از گروه‌ها در مقایسه‌های زوجی این نتایج قابل‌لمس است. درواقع به نظر می‌رسد هراندازه سلامت عمومی معلمان تربیت‌بدنی تغییر نماید به همان اندازه تعهد آن‌ها نیز دچار تغییر می‌گردد. همچنین بین جو سازمانی با سطوح مختلف سلامت عمومی تفاوت معناداری مشاهده نشد. درواقع می‌توان چنین نتیجه‌گیری کرد که معلمان دارای سطوح مختلف سلامت عمومی تغییری در جو سازمانی ایجاد نمی‌کنند. نتایج، رابطه معناداری بین تعهد سازمانی و ابعاد آن (تعهد عاطفی، تعهد مستمر، تعهد هنجاری) با سلامت عمومی معلمان را نشان داد. بدین معنا که هراندازه سلامت عمومی معلمان در شرایط مساعدتری قرار داشته باشد به همان اندازه میزان تعهد سازمانی و ابعاد آن بیشتر خواهد بود و برعکس؛ بنابراین با توجه به این می‌توان چنین نتیجه‌گیری نمود که طیف سلامت عمومی معلمین تربیت‌بدنی تا حدود بسیار زیادی بر روی تعهد آنان اثرگذار است. لذا مدیران و تصمیم‌گیرندگان امر می‌بایست سرمایه‌گذاری برنامه‌ریزی‌شده‌ای بر سلامت عمومی معلمان ورزش داشته باشد و آن را در اولویت سازمان خود قرار دهند، آن‌ها تعهد سازمانی بیشتری ایجاد نموده و درنهایت سازمان مربوطه اثربخش بهتری خواهد داشت. این نتایج با یافته‌های محققانی همچون حمزه لویی و همکاران (۲۰۱۷) و صباغیان راد و همکاران (۲۰۲۱) همخوانی دارد و با یافته‌های کوزه‌چیان و همکاران (۲۰۱٦) همخوانی ندارد. همچنین بین جو سازمانی و سلامت عمومی معلمان تربیت‌بدنی ارتباط معناداری مشاهده شد. این واقعیت بیانگر موضوع است که تغییر در یك متغیر موجب تغییر در متغیر دیگر می‌گردد. درواقع هرچقدر جو سازمانی در شرایط مناسب‌تری قرار گیرد به همان اندازه معلمان از

سلامت عمومی بیشتری برخوردار بوده و برعکس. جو مناسب سازمانی به نظر می‌رسد بر روی سلامت عاطفی و روانی تاثیر عمده‌ای بگذارد. همچنین از طرفی دیگر ارتقای سلامت عمومی معلمین معلمین موجب ایجاد جوی مناسب در مدارس خواهد شد. این نتایج با یافته‌های فولادوند (۲۰۰۷)، رمضانی نژاد و همکاران (۲۰۱۹) و حیدری نژاد و مرادی‌پور (۲۰۱۱) همخوانی دارد. بین دو متغیر جو سازمانی و تعهد سازمانی ارتباط معناداری به دست نیامد. شاید قبل از این به نظر می‌رسید این ارتباط معنادار باشد. همان‌گونه که بسیاری از تحقیقات گذشته ارتباط بین این دو متغیر مهم در مدیریت رفتار سازمانی را مورد تایید قرار داده بودند؛ اما برخلاف آن‌ها در جامعه موردپژوهش این تحقیق ارتباط آن‌ها معنادار نشد. درواقع بهبود جو سازمانی تغییری در تعهد سازمانی معلمان ایجاد نمی‌نماید و برعکس توسعه تعهد سازمانی ارتباطی با بهبود جو سازمان ندارد؛ بنابراین تغییر در هر یك موجب تغییر در متغیر دیگر نخواهد شد. این نتایج با یافته‌های محققانی همچون دلگشایی و همکاران (۲۰۰۹)، جهرمی و همکاران (۲۰۱۸) و نوردین و همکاران (۲۰۲۱) که ارتباط تعهد سازمانی را با جو سازمانی مورد تایید قرار داده بودند، همخوانی ندارد. با تمام تفاصیل از آزمون کلیه فرضیات می‌توان چنین نتیجه‌گیری کرد که هراندازه جو سازمانی و تعهد سازمانی در شرایط مساعدتری قرار گیرد به همان اندازه معلمان تربیت‌بدنی استان کرمانشاه سلامت عمومی بیشتری خواهند داشت و برعکس اگر معلمان تربیت‌بدنی ازنظر سلامت عمومی شرایط مساعدتری داشته باشند، تعهد آن‌ها نیز بیشتر خواهد بود و قطعاً سازمان جو مناسب و قابل قبولی خواهد داشت و کارمندان باانگیزه بیشتر به سمت هدف‌های سازمانی گام خواهند برداشت و می‌توان شرایط مساعدتری را برای فرایند تعلیم و تربیت متصور شد.

به‌طورکلی می‌توان گفت که سازمان آموزش‌وپرورش ازجمله سازمان‌هایی است که مراکز تولید و پرورش علم محسوب شده و تربیت و تامین نیروی کار برای آینده کشور را بر عهده دارد. در این میان معلمان، مخصوصا معلمان تربیت‌بدنی، از مهم‌ترین عناصر تاثیر گذار بر عملکرد کار آموزش‌وپرورش محسوب می‌شوند. سازمان آموزش‌وپرورش زمانی می‌تواند عملکرد مناسب داشته و نقش خود را به‌درستی ایفا کند که از منابع انسانی خود بتواند به نحو مناسبی استفاده نماید. سازمان آموزش‌وپرورش در صورت داشتن معلمانی متعهد با اطمینان در جهت اهداف واقعی خود گام برداشته و از اتلاف سرمایه‌های مادی و معنوی ناشی از عدم تعهد و وفاداری اعضا جلوگیری کنند. برای ارتقای تعهد سازمانی لازم است دست‌اندرکاران امر ویژگی‌ها و شرایط کار را طوری فراهم کنند که افراد شیفته کارشده و آن را ارزشمند و سودمند تلقی کنند. همچنین لازم است به ارتباطات انسانی در سازمان اهمیت داده و روابط همکاری را دوستانه، خوشایند، برانگیزاننده و توام با اعتماد و احساس مسئولیت سازند؛ همچنین پیشنهاد می‌شود:

- سازمان آموزش‌وپرورش معلمان را در امر تصمیم‌گیری به ویژه درباره حل مشکلات و نارسایی‌ها و از نظریات یا تجربیات آنان بهره ببرند.
- سازمان آموزش‌وپرورش معلمان را در خصوص اهداف و برنامه‌های سازمانی و چگونگی ارتباط آن با تامین نیازهای مادی و معنوی آنان توجیه کنند تا همگرایی بیشتری بین اهداف فردی با سازمانی فراهم شود.
- سازمان آموزش‌وپرورش فرصت و زمینه لازم را برای ارتقای تحصیلی معلمان فراهم کنند. این امر با تعیین و ابلاغ مقررات و ضوابط آموزشی که مسیر ارتقای تحصیلی را برای معلمان مشخص می‌کند، میسر می‌شود.
- سازمان آموزش‌وپرورش ضوابط و مقررات ارتقای شغلی معلمان را رعایت کرده از اعمال روابط اجتناب نماید. این امر با ایجاد بستر لازم برای احراز مشاغل بالاتر به‌طور یکسان و شفاف برای همه معلمان میسر خواهد بود.
- سازمان آموزش‌وپرورش باید ترفیع معلمان را به‌موقع ابلاغ کند. برای این امر روان‌سازی مسیر انجام کار و ایجاد سیستم مناسب برای اجرای دقیق و به‌موقع اقدامات ضروری است.
- سازمان آموزش‌وپرورش بستر و زمینه لازم را برای ارتقای جایگاه اجتماعی معلمان فراهم کنند. به همین منظور جایگاه شغلی معلمان با توجه به درجه، سنوات خدمتی و توانمندی آنان تعیین شود.
- سازمان آموزش‌وپرورش مدیران زمینه را برای ارتقای عزت، اقتدار و اعتبار اجتماعی معلمان فراهم کنند. این امر با تامین نیازهای مادی و معنوی معلمان در ابعاد مختلف میسر است.
- مدیران در حفظ تنوع کاری موجود در مدرسه و فراهم کردن بستر استفاده از خلاقیت فردی معلمان با توجه ویژه به نظریات افراد و تجربیات کاری آنان در تدریس اقدام کنند.
- مدیران نسبت به افزایش احساس اعتبار و ارزش کار اقدام کنند. این امر با شناساندن نتایج مثبت و مفید کار معلمان کارکنان سازمان در جامعه و در بین مردم به دست می‌آید.
- مدیران و مسئولان سازمان در فراهم آوردن استقلال و آزادی عمل برای انجام وظایف به‌منظور استفاده بیشتر از خلاقیت‌های معلمان اقدام کنند. این امر مهم با واگذاری اختیارات و عدم دخالت در چگونگی انجام وظایف مأموریت‌های محوله به کارکنان میسر می‌شود.
- سازمان آموزش‌وپرورش نسبت به ارایه بازخورد کار معلمان در جامعه اقدام کند تا معلمان در جریان نتیجه عملکرد مثبت و منفی خود قرار گیرند. این امر با انجام نظرسنجی‌های متعدد از جامعه میسر است.

- بازرسی نسبت به ارایه بازخورد اعمال تشویق و تنبیه در قبال عملکرد مثبت و منفی معلمان اقدام کند.
- ایجاد تسهیلات برای خانواده‌های پرسنل (نظیر سفرهای زیارتی و تفریحی، برگزاری جشن با حضور خانواده‌های کارکنان در اعیاد و مناسبت‌های مختلف و...).

در پژوهش حاضر محدودیت‌هایی ازجمله اینکه برای جمع‌آوری اطلاعات فقط از پرسشنامه استفاده شده و بر روی جامعه آماری محدودی (فقط در یک استان صورت گرفته) و خوش‌بین نبودن کارکنان به تحقیقات محققین به دلیل عدم استفاده از نتایج آن برای حل مشکلات موجود در سازمان موردنظر و وضعیت روحی کارکنان هنگام پر کردن پرسشنامه‌ها و در اختیار گذاشتن وقت برای همکاری با پژوهشگران و عدم آگاهی در مورد تجارب گذشته و همچنین تفاوت‌های فردی، اجتماعی، نژادی نمونه‌های تحقیق، عدم آگاهی نسبت به مسایل تاثیرگذار جانبی در محیط داخل و خارج از مدرسه وجود داشت؛ بنابراین باید راهکارهایی مانند شیوه‌های ارتقا جایگاه پژوهش و نهادینه کردن فرهنگ پژوهش‌خواهی، هماهنگ کردن موضوعات پژوهشی با نیازهای مصرف‌کننده، توجه به صلاحیت‌های حرفه‌ای پژوهشگران، افزایش آگاهی مدیران و تصمیم‌گیران آموزشی، ترغیب و تشویق مدیران و تصمیم‌گیران آموزشی، برگزاری دوره‌های آموزشی کوتاه‌مدت درزمینهٔ روش‌های تحقیق، موظف بودن انجام پژوهش، قدردانی مناسب از معلمان پژوهنده، ایجاد ارتباط بین معلمان پژوهشگر و مدیران، توجه به تحقیقات مشارکتی، توجه به سرمایه‌گذاری، کاهش بوروکراسی در طرح‌های تحقیقاتی، ارایه شود. به نظر می‌رسد با تدوین برنامه های آموزشی، ارایه تعریفی دقیق از پژوهش و کاربردهای آن، معرفی درست پژوهش به مسئولین و بازنگری رسانه‌های همگانی می‌توان جایگاه پژوهش را ارتقا داد. همچنین پیشنهاد می‌شود پژوهش بر روی جامعه آماری وسیع‌تری صورت گیرد؛ در پژوهشی عوامل و راهکارهای ارتقا سلامت عمومی در مدارس شناسایی و مشخص گردد. انواع دیگر سازمان‌ها همانند سازمان‌های غیرانتفاعی برای آزمون انتخاب شوند و تاثیر شرایط محیط و سازمان‌ها نیز بر متغیرها موردبررسی قرار گیرد. علاوه بر پرسشنامه از سایر روش‌ها نیز برای جمع‌آوری اطلاعات استفاده گردد.

منابع

Abaszadegan, S. M. (2010). *Foundations and schools of management*. Publications of the Publishing Company. (**In Persian**). https://www.gisoom.com

Abolalaei, B. (2006). Worthwhile organization possession, making talent base organization. *Asre modiriat*, *1*, 68. (**In Persian**). https://www.magiran.com/paper/368273

Alaghehband, A. (2021). *Principles of management*. Payam Noor Publication. (**In Persian**). https://www.gisoom.com

Alahdadi, E. (2013). Organizational commitment. *Management journal*, (77-78). (**In Persian**). https://www.sid.ir/paper/444883/fa

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: an examination of construct validity. *Journal of vocational behavior*, *49*(3), 252-276.

Asgarian, M. (2009). *Human relationship and organizational behavior*. Amir Kabir Publications. (**In Persian**). https://www.gisoom.com

Çakmak-Otluoğlu, K. Ö. (2012). Protean and boundaryless career attitudes and organizational commitment: the effects of perceived supervisor support. *Journal of vocational behavior*, *80*(3), 638-646. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.03.001

Cullinan, C., Bline, D., Farrar, R., & Lowe, D. (2008). Organization-harm vs. organization-gain ethical issues: an exploratory examination of the effects of organizational commitment. *Journal of business ethics*, *80*(2), 225-235. https://doi.org/10.1007/s10551-007-9414-4

Davari, A., & Rezazadeh, A. (2014). *Structural equation modeling with PLS software*. University Jihad Publishing Organization. (**In Persian**). https://www.gisoom.com

Delgoshaei, B., Tofighi, S., & Kermani, B. (2009). The relationship between organizational climate and organizational commitment in teaching hospitals of Hamedan University of medical sciences. *Intern med today*, *14*(4), 60-68. (**In Persian**). http://imtj.gmu.ac.ir/article-1-481-fa.html

Esmaeili, K. (2001). Organizational commitment. *Tadbir journal*, *12*(112), 66-69. (**In Persian**). https://www.sid.ir/paper/490055/fa

Farahbakhsh, S. (2011). Relationship between different dimensions of public health and some factors related to jobs in managers of government organizations in Lorestan province. *Journal of behavioral sciences research*, *9*(1), 56-62. (**In Persian**). https://www.sid.ir/paper/106423/fa

Fooladvand, Kh. (2007). Investigating the relationship between organizational climate and mental health of staff in public hospitals in Ilam. *Scientific journal of Ilam university of medical sciences*, *15*(1), 44-50. (**In Persian**). https://sjimu.medilam.ac.ir/article-1-20-fa.html

Goodarzi, A., & Geminian, V. (2003). *Principles, foundations and theories of organizational climate*. Academic Jihad Publication. (**In Persian**). https://www.gisoom.com

Hamza Louis, N., Shahlaei, J., Henry, H., & Afshari, M. (2017). The role and functions of organizational culture and atmosphere development in the organizational commitment of the staff of the general department of physical education of Hamadan province. *Sports management and motor science research, 2*(4), 83-96. (**In Persian**). https://www.sid.ir/paper/206866/fa

Heydarinejad, S., & Moradipour, M. (2011). Relationship between job attachment of physical education teachers and organizational climate of high schools in Ahvaz. *Journal of sports management, 3*(8). (**In Persian**). http://ensani.ir/fa/article/

Jahromi, S., Ahmadi, E., & Darvishpour Faragheh, S. (2018). Investigating the relationship between organizational climate and organizational commitment and morale from the perspective of middle school teachers in Marvdasht in the academic year of 2015-2016. *Quarterly journal of new approach in educational management, 1*(3), 109-130. (**In Persian**). https://www.sid.ir/paper/168694/fa

Koozechian, H., Zarei, J., & Talibpour, M. (2016). Investigating the relationship between organizational commitment and job satisfaction of male physical education managers and teachers in khorasan province schools. *Olympics, 1*(1-2), 43-52. (**In Persian**). https://www.sid.ir/paper/420006/fa

Mirhashmi Pasha, M.,& Sharif, H. (2010). Making a model about relationship between understanding workplace factors (job roles, job traits, supervision and organizational structure) and job involvement and organizational commitment in scientific board member in Islamic azad university. *Journal of psychological studies, 6*(4), 57-84. (**In Persian**). https://www.sid.ir/paper/453469/fa

Molaei, N. (2006). *Professionalism and commitment of employees-research in the national Iranian oil company* (Master Thesis, Allameh Tabatabaei University of Tehran). Retrieved from http://dl.islamicdoc.com/site/catalogue/592858

Nizam, S. (2013). Organizational health of different regions of islamic azad university. *Journal of thought in education, 5*(3), 11-23. (**In Persian**). https://www.sid.ir/paper/154235/fa

Ogbonna, E., & Harris, L. C. (2000). Leadership style, organizational culture and performance: empirical evidence from UK companies. *International journal of human resource management, 11*(4), 766-788. https://doi.org/10.1080/09585190050075114

Qolipour, A., Balaghi Inalu, A., Qasemi, M. & Rohi Khalili, M. (2007). Investigating the validity of negative stereotypes of women in organizations. *Women's research, 3*(5), 141-168. (**In Persian**). https://www.noormags.ir

Ramezani Nejad, R., Purcellani Zarandi, H., Hosseini Nia, S.R. (2019). The relationship between organizational climate of schools and job burnout of physical education teachers. *Sports management, 1*, 225-235. (**In Persian**). https://www.sid.ir/paper/455446/fa

Rezak, N. A., Darmawan, I. G. N., & Keevs, J. P. (2021). Teacher commitment. In *International handbook of research on teachers and teaching* (pp. 343-360). Springer. https://doi.org/10.1007/978-0-387-73317-3_22

Sabbaghian Rad, L., Muzaffari, A. A., & Zarei, A. (2021). The relationship between organizational commitment and burnout analysis of general physical education teachers. *Research in sports science, 4*(10), 89-103. (**In Persian**). https://www.sid.ir/paper/68134/fa

Shabani Bahar, Gh., & Conanny, M. (2019). Relationship between burnout and general health of physical education teachers in Lorestan province. *Sports management and motor science research. 2*(3), 77-91. (**In Persian**). https://www.sid.ir/paper/206858/fa

Shahnazdoost, M., Maghsoudi, Sh., Tabari, R., & Kazem Nejad Lily, A. (2018). Relationship between nursing burnout and occupational support. *Journal of Guilan university of medical sciences, 20*(80), 49-59. (**In Persian**). https://journal.gums.ac.ir/article-1-119-fa.html

Shirkavand, S. (2001). Spirit and organizational climate. *Payame Iran Khodro journal, 12*(117), 96-97. (**In Persian**). https://www.sid.ir/paper/437841/fa

Westover, J. H., Westover, A. R., & Westover, L. A. (2010). Enhancing long-term worker productivity and performance: the connection of key work domains to job satisfaction and organizational commitment. *International journal of productivity and performance management, 59*(4), 372-387. https://doi.org/10.1108/17410401011038919

Yousefi, S., Moradi, M., & Tishevarz Daeem, M. (2016). The role of employees’ organizational commitment in knowledge sharing. *Police human development, 7*(30), 23-36. (**In Persian**). https://www.sid.ir/paper/132833/en